

ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท ทรู ดิสทริบิวชั่น  
แอนด์ เซลล์ จำกัด ในเขตจังหวัดหนองบัวลำภู

Factors Affecting Work Happiness of Employees at True Distribution and Sales  
Company Limited in Nong Bua Lamphu Province

นางสาววารภรณ์ นาคศรี  
Miss.Waraporn Naksri

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท ทรู ดิสทริบิวชั่น แอนด์ เซลล์ จำกัด ในเขตจังหวัดหนองบัวลำภู มีวัตถุประสงค์ คือ เพื่อศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานบริษัท ทรู ดิสทริบิวชั่น แอนด์ เซลล์ จำกัด ในเขตพื้นที่ภาคอีสานตอนบนทั้ง 9 จังหวัด จำนวน 400 คน โดยใช้การแจกแบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ความถี่ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติสมการถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการศึกษาพบว่า (1) กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมีอายุอยู่ระหว่าง 31-40 ปี มีสถานภาพโสด จบการศึกษายู่ในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีอายุงานอยู่ระหว่าง 1-5 ปี และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001-30,000 บาท (2) จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานและความสุขในการทำงาน พบว่า ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้ง 8 มีความสัมพันธ์กันในทางบวก ที่ระดับความสัมพันธ์กันปานกลาง ( $R = 0.677$ ) กับความสุขในการทำงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ มีอิทธิพลส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน ในทิศทางบวกมากที่สุด รองลงมาคือด้านความเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม ส่วนด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยมีอิทธิพลส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานในทิศทางลบมากที่สุด รองลงมาคือด้านสิทธิของพนักงาน และด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ : คุณภาพชีวิต ในการทำงาน,ความสุขในการทำงาน

## ABSTRACT

Research subject Factors affecting work happiness of employees at True Distribution and Sales Co.,Ltd. in Nong Bua Lamphu Province. The objective to study the factors of Quality of work life affects the happiness at work of employees. The sample group includes employees of True Distribution and Sales Co., Ltd. in the Upper northeastern region of 9 provinces. The sample total 400 people used a questionnaire as a tool to collect data. The statistics used to analyze the data were frequency, mean, percentage, standard deviation. The hypothesis was tested using Multiple Regression Analysis and Pearson's correlation coefficient.

The results of the study found that (1) most of the samples were female. Age between 31-40 years old, single, graduated with a bachelor's degree or equivalent. They are employed between 1-5 years and have an average monthly income. 15,001-30,000 baht (2) The study of the relationship between Factors of quality of life at work and happiness at work found that the 8 factors of quality of life at work were positively correlated at a moderate level of correlation ( $R = 0.677$ ) with employees' happiness at work with statistical significance at the 0.05 level. When considering each aspect, it was found that the compensation was fair and adequate. It has the most positive influence on employees' happiness at work. Followed by the benefit to the public for safe working conditions, it had the most negative influence on employees' happiness at work. Followed by the rights of employees and in terms of opportunities for competence development respectively statistically significant at the 0.05 level.

**Keywords:** Quality of work life, happiness at work

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในสังคมปัจจุบันสภาพเศรษฐกิจและสภาพแวดล้อมต่างๆ ทำให้พนักงานมีภาวะความเครียดและความกดดันอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ดังเช่นสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 หรือโคโรนาไวรัสช่วงปลาย พ.ศ.2562 ซึ่งเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและรุนแรง จนแพร่กระจายไปในประเทศต่าง ๆ ทั่วโลก ส่งผลให้วัยแรงงานที่วางแผนรับมือกับสภาวะวิกฤติ เกิดความวิตกกังวล รู้สึกไม่มั่นคงต่อการ

ทำงาน ทำให้ไม่มีความสุข หลายองค์กรจึงจำเป็นต้องหาวิธีการรักษาแรงงาน เพื่อให้องค์กรสามารถดำรงอยู่ได้

ความสุขในการทำงาน กลายเป็นเรื่องยากสำหรับบางคน เพราะการทำงานจะมีเรื่องเครียดเกิดขึ้นอย่างเลี่ยงไม่ได้ เช่น เครียดจากงาน เครียดจากเพื่อนร่วมงาน เครียดจากหัวหน้า การสร้างความสุขในการทำงานให้เพิ่มมากขึ้น คาดว่าน่าจะช่วยลดปัญหาเรื่องบุคลากรภายในองค์กรได้เป็นอย่างดี การทำงานโดยที่คนทำงานไม่มีความสุขนั้นส่งผลกระทบต่อทั้งระบบ ไม่ว่าจะเป็นผลงานที่ไม่มีประสิทธิภาพ องค์กรไม่มีความก้าวหน้า การคิดถึงปัญหาของพนักงาน และรีบแก้ไขคือความใส่ใจที่ดีที่สุด เมื่อความสุขในการทำงานกลับคืนมา ปัญหาพนักงานลาออกบ่อยๆ ก็จะไม่เกิดขึ้น คนทำงานหลายๆ คนต่างทุ่มเท และตั้งใจทำงานกันอย่างเต็มที่ จุดประสงค์อย่างหนึ่งของพวกเขาก็เพื่อที่จะได้ปรับเปลี่ยนเงินเดือน ในอัตราที่เหมาะสม แต่เมื่อถึงเวลาปรับเงินเดือน คนทำงานพวกนั้นก็ได้รับการปรับเงินเดือนที่ไม่เหมาะสมกับสิ่งที่พวกเขาทุ่มเทและตั้งใจ นี่จึงเป็นอีกสาเหตุหนึ่งที่ทำให้คนทำงานไม่มีความสุขกับการทำงานได้ ถ้าความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมทีมนั้นเป็นไปอย่างดีไม่มีปัญหางานที่ออกมาย่อมนดีไปด้วย แต่ถ้าคุณมีปัญหาเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงานไม่ว่าจะเป็นเพื่อนไม่ช่วยงาน โดนกินแรง เพื่อนชอบตามงานบ่อย ๆ หรือเจอการเมืองในออฟฟิศอาจจะทำให้รู้สึกลำบากใจ นานวันเข้าก็มีความสุขกับการทำงาน ส่งผลให้งานอาจจะออกมาล่าช้า หรือผลงานไม่เป็นไปตามเป้าที่ตั้งไว้ คุณภาพชีวิตจึงเป็นส่วนสำคัญที่จะช่วยเสริมสร้างให้เกิดความสุขต่อการปฏิบัติงาน ถ้าพนักงานมีความสุขต่อการปฏิบัติงานก็จะทำให้เกิดประสิทธิผลต่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพที่ดีขึ้นอีกด้วย

เนื่องจากความเป็นมาและความสำคัญเบื้องต้น ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ของพนักงาน บริษัททรู ดิสทริบิวชั่น แอนด์ เซลล์ จำกัด ในเขตจังหวัดหนองบัวลำภู เพราะ ความสุขต่อการงานนั้น เป็นสิ่งที่ทุกคนในองค์กรต้องการ หากได้ทำงานในที่ที่มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี จะทำให้เกิดความสุขใจ ความรื่นเริงใจ เพื่อให้ผู้บริหารเห็นถึงความสำคัญของการมีความสุขต่อการงานของพนักงาน โดยนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงและพัฒนา เพื่อนำมาซึ่งความสำเร็จในการบรรลุเป้าหมายขององค์กรจนเกิดเป็นองค์กรแห่งความสุข

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน

## สมมติฐานของการทำวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน

## ขอบเขตของการวิจัย

### 1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ตัวแปรต้น คือ ปัจจัย คุณภาพชีวิตในการทำงานของ Walton (1973) ประกอบด้วย

1. ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ
2. ด้านสภาพ การทำงานที่มีความปลอดภัยและเสริมสุขภาพ
3. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน
4. ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง
5. ด้านการบูรณาการ ทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน
6. ด้านสิทธิ ของพนักงาน
7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น
8. ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

ตัวแปรตาม คือ แนวคิดเกี่ยวกับความสุข ในการทำงานของ Peter B. Warr (1990)

ประกอบด้วย

1. ความรื่นรมย์ในการทำงาน
2. ความพอใจในงาน
3. ความกระตือรือร้น ในการทำงาน

### 2. ขอบเขตด้านพื้นที่ คือ เขตจังหวัดหนองบัวลำภู

3. ขอบเขตด้านประชากร ในการศึกษา พนักงานบริษัท ทูร ดิสทริบิวชั่น แอนด์ เซลล์ จำกัด ในเขตพื้นที่ภาคอีสานตอนบน 9 จังหวัด

## แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

วอลตัน (Walton. 1975:17) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน หมายถึง ลักษณะการปฏิบัติงานที่ตอบสนองต่อความต้องการ และความคาดหวังของพนักงาน ซึ่งพิจารณาได้จากคุณลักษณะบุคคล สภาพทางตัวบุคคลหรือสภาพแวดล้อมทางสังคม ที่จะนำไปสู่ความสำเร็จได้โดย ริชาร์ด วอลตัน ได้อธิบายถึงคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงาน (Quality of Work Life : QWL) มีองค์ประกอบ 8 ประการ ดังนี้

1. การได้รับผลตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม คือ ผลตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานอย่างความเพียงพอต่อการดำรงชีวิตตามมาตรฐานการครองชีพและยุติธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่นๆ เป็นการตอบสนองขั้นพื้นฐาน

2. สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย ที่มีผลต่อจิตใจ ทำให้รู้สึกผ่อนคลายและปลอดภัยต่อสุขภาพอนามัยของผู้ปฏิบัติงาน ไม่เกิดผลเสียต่อสุขภาพทางกายและจิตใจ

3. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน คือ ลักษณะงานที่จัดให้ทำต้องส่งเสริมความเจริญเติบโต และมั่นคงกับผู้ปฏิบัติงาน ให้ผู้ปฏิบัติงานมองเห็นเส้นทางและโอกาสก้าวหน้า

4. การพัฒนาความสามารถของบุคคล คือ การส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงาน ได้พัฒนาความรู้ความสามารถ และมีโอกาสร่วมมือทำงานที่มีความสำคัญและมีความหมายที่ทำหยาบมากขึ้น

5. การการทำงานร่วมกัน คือ การส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติมีโอกาสสร้างสัมพันธภาพ และมีวงสังคมระหว่างเพื่อนร่วมงานในลักษณะที่เท่าเทียมกันภายใต้ระบบคุณธรรม เป็นการสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี ความเป็นมิตรเอื้ออาทร การส่งเสริมการทำงานเป็นทีม มีการจัดกิจกรรมทางสังคมและนันทนาการร่วมกัน จะช่วยสร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นในองค์กร

6. สิทธิของพนักงาน คือ การมีวัฒนธรรมองค์การที่ดี มีความเสมอภาคและมีการเคารพสิทธิส่วนบุคคล ความเป็นธรรมต่อการพิจารณาผลตอบแทน และการให้รางวัล เปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย

7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว คือ เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตการทำงาน และชีวิตส่วนตัวอย่างสมดุล โดยไม่ถูกควบคุมจนรู้สึกไม่เป็นตัวของตัวเอง

8. ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม คือ การรับผิดชอบต่อสังคมส่วนรวม ทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ ต่อสังคม หรือองค์กรด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมทั้งการรักษา การมีส่วนร่วมสร้างประโยชน์ต่อชุมชนและประเทศชาติ ยอมเป็นการเพิ่มคุณค่า ความภาคภูมิใจในอาชีพและองค์กร

### **แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน**

ปีเตอร์ วาร์ริ (กัลยารัตน์ อ่องคณา. 2549:27) กล่าวว่า ความสุขต่อการปฏิบัติงาน เป็นความรู้สึกที่อาจจะเกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคล ที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ซึ่งเกิดจากการทำงาน หรือประสบการณ์ของบุคคลในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ความรื่นรมย์ต่อการทำงาน ความพอใจต่อการปฏิบัติงาน ในงานและความกระตือรือร้น ในการปฏิบัติงาน ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า

1. ความรื่นรมย์ในการปฏิบัติงาน คือ ความรู้สึกส่วนตัวของบุคคลซึ่งเกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน โดยจะต้องเกิดการสนับสนุนกับการทำงานและจะไม่เกิดความวิตกกังวลใจใดๆ ในการปฏิบัติงาน

2. ความพอใจในการปฏิบัติงาน คือ ความรู้สึกส่วนตัวของบุคคลที่เกิดในขณะที่ปฏิบัติงาน โดยแสดงความรู้สึกออกมาในรูปแบบ ความชอบใจ ความพอใจ มีความเต็มใจ มีความสนใจ มีความถูกใจ และยินดีปฏิบัติงานของตน

3. ความกระตือรือร้น ในการปฏิบัติงาน คือ ความรู้สึกส่วนตัวของบุคคลซึ่งเกิดขึ้นในขณะที่ปฏิบัติงาน โดยแสดงความรู้สึกออกมาในรูปแบบ การตื่นตัวมีความสนใจอยากมีงานทำมีความรวดเร็ว

## วิธีดำเนินการวิจัย

### การกำหนดประชากรและการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง

พนักงานบริษัท ทู ดิสทริบิวชัน แอนด์ เซลส์ จำกัด ในพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ทั้งหมด 9 จังหวัด จำนวน 688 คน ข้อมูล ณ วันที่ 23 พฤษภาคม 2565 (ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์. (2565). รายงานอัตรากำลังของพนักงาน ประจำปี 2565.) สํารวจโดยใช้แบบสอบถาม ผู้วิจัยเลือกใช้สูตรการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของ ทาโร ยามาเน่ Taro Yamane (1973,p.886) ในการหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จากประชากรทั้งหมด 688 คน ใช้สูตรคำนวณแล้วได้จำนวนตัวอย่างจากการคำนวณ 253 คน ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 คน เพื่อให้การศึกษาครั้งนี้เกิดความแม่นยำมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Comrey and Lee (1992) ได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างไว้ว่า จำนวน 300 ตัวอย่างจึงจะดี (good) แล้วใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (stratified random sampling) โดยแบ่งประเภทของประชากรออกเป็นแต่ละพื้นที่แล้วจึงสุ่มตัวอย่างในแต่ละพื้นที่

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งได้เป็น 3 ส่วน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัย คุณภาพชีวิตในการทำงาน

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุข ในการทำงานของพนักงาน

### วิธีการสร้างและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลจะต้องมีความเที่ยงตรงและเชื่อถือได้ตั้งนั้นเมื่อสร้างแบบสอบถามเสร็จสมบูรณ์ ผู้ศึกษาทำทดสอบหาค่าความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่น ดังนี้

1. นำแบบสอบถามฉบับร่างที่เรียบร้อยแล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อตรวจสอบเบื้องต้นในด้านความเที่ยงตรงตามเนื้อหา ความเที่ยงตรงตามโครงสร้างและความเที่ยงตรงเชิงพยากรณ์

2. นำแบบสอบถามไปทำผล pretest จำนวน 5 คน เพื่อวัดคุณภาพของแบบสอบถาม (หาค่า IOC) และนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะเดียวกัน จำนวน 40 คน เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค โดยได้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟ่าของครอนบาคภาพรวมทั้งหมด เท่ากับ 0.972 ซึ่งถือว่าแบบสอบถามนี้มีความน่าเชื่อถือและสามารถนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลได้จริงได้กับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

## ผลการวิจัย

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป

จากการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จะเป็นพนักงานเพศหญิง จำนวน 284 คน คิดเป็น ร้อยละ 71.00 มีอายุอยู่ระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 170 คน คิดเป็นร้อยละ 42.50 มีสถานภาพโสด จำนวน 208 คน คิดเป็นร้อยละ 52.00 มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 271 คน คิดเป็น ร้อยละ 67.80 มีอายุงานอยู่ระหว่าง 1-5 ปี มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001-30,000 บาท จำนวน 239 คน คิดเป็นร้อยละ 59.80

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน

จากการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน โดยรวมแล้วมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.17$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านตามลำดับค่าเฉลี่ย พบว่า ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ( $\bar{x} = 4.13$ ,  $SD = 0.604$ ) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านโอกาสพัฒนาสมรรถภาพของตนเองและด้านการทำงานร่วมกัน ( $\bar{x} = 4.07$ ,  $SD = 0.611$ ) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตด้านอื่น ( $\bar{x} = 4.06$ ,  $SD = 0.632$ ) ด้านสิทธิพนักงาน ( $\bar{x} = 4.05$ ,  $SD = 0.611$ ) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ( $\bar{x} = 4.02$ ,  $SD = 0.615$ ) ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและเสริมสุขภาพ ( $\bar{x} = 3.99$ ,  $SD = 0.608$ ) ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ( $\bar{x} = 3.93$ ,  $SD = 0.618$ ) อยู่ในระดับมากตามลำดับ

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านความสุขในการทำงานของพนักงาน

จากการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน โดยรวมแล้วมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.88$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย พบว่า ด้านความรื่นรมย์ในงาน ( $\bar{x} = 3.91$ ,  $SD = 0.716$ ) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน ( $\bar{x} = 3.90$ ,  $SD = 0.712$ ) และ ด้านความพึงพอใจในงาน ( $\bar{x} = 3.84$ ,  $SD = 0.727$ ) อยู่ในระดับมากตามลำดับ

### การทดสอบสมมติฐาน

ตัวแปรอิสระ มีความเหมาะสมมากในการนำมาเป็นตัวแปรพยากรณ์ตัวแปรตาม (Y) มีระดับความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ อยู่ที่ 0.677 ( $R = 0.677$ ) และสามารถพยากรณ์ได้ว่าปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท ทูริสทริบิวชั่น แอนด์ เซลล์ จำกัด ในเขตจังหวัดหนองบัวลำภู คือ ร้อยละ 44.7 (Adjusted  $R^2 = 0.447$ ) วิเคราะห์สมการถดถอยเชิงเส้นโดยกำหนดสมมติฐาน ดังต่อไปนี้

H0 : ปัจจัยที่ได้จากการวิเคราะห์ปัจจัย ไม่ส่งผลต่อความสุข ในการทำงานของพนักงาน บริษัท ทรู ดิสทริบิวชั่น แอนด์ เซลล์ จำกัด ในเขตจังหวัดหนองบัวลำภูอย่างมีนัยสำคัญ

H1 : มีอย่างน้อย 1 ปัจจัยที่ได้จากการวิเคราะห์ปัจจัย ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท ทรู ดิสทริบิวชั่น แอนด์ เซลล์ จำกัด ในเขตจังหวัดหนองบัวลำภูอย่างมีนัยสำคัญ

จากการทดสอบที่กำหนดระดับนัยสำคัญที่ 0.05 นั้น ผลจากการทดสอบได้ค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่กำหนด ดังนั้น จึงปฏิเสธ H0 และยอมรับ H1 นั่นคือ ตัวแปรอิสระ อย่างน้อย 1 ตัว สามารถนำมาใช้ในการพิจารณาความสุขในการทำงาน ของพนักงาน บริษัท ทรู ดิสทริบิวชั่น แอนด์ เซลล์ จำกัด ในเขตจังหวัดหนองบัวลำภู ได้อย่างมีนัยสำคัญ  $F = 41.291, P < 0.05$

### สมมติฐานการวิจัยที่ 1 : ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อความสุข ในการทำงานของพนักงานบริษัท ทรู ดิสทริบิวชั่น แอนด์ เซลล์ จำกัด ในเขตจังหวัดหนองบัวลำภู

จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณพบว่า ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานมีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท ทรู ดิสทริบิวชั่น แอนด์ เซลล์ จำกัด ในเขตจังหวัดหนองบัวลำภู ซึ่งผลการศึกษานี้เป็นไปตามสมมติฐาน

### การอภิปรายผล

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท ทรู ดิสทริบิวชั่น แอนด์ เซลล์ จำกัด ในเขตจังหวัดหนองบัวลำภู สามารถนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

**สมมติฐานที่ 1** ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานมีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท ทรู ดิสทริบิวชั่น แอนด์ เซลล์ จำกัด ในเขตจังหวัดหนองบัวลำภู ดังนี้

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานและมีความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท ทรู ดิสทริบิวชั่น แอนด์ เซลล์ จำกัด ในเขตจังหวัดหนองบัวลำภู พบว่า ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสพัฒนาความสามารถของตนเอง ด้านความก้าวหน้า และความมั่นคงในงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านสิทธิของพนักงาน ด้านความสมดุล ระหว่างชีวิตงานและชีวิตด้านอื่น ๆ และด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีความสัมพันธ์กันในทางบวกที่ระดับความสัมพันธ์กันสูง ( $R = 0.677$ ) กับความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท ทรู ดิสทริบิวชั่น แอนด์ เซลล์ จำกัด ในเขตจังหวัดหนองบัวลำภู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ( $\beta = 0.152$ ) มีอิทธิพลส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกกับความสุขในการทำงานมากที่สุด รองลงมาคือด้านความเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม ( $\beta = 0.098$ ) ส่วนด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย ( $\beta = -0.130$ ) มีอิทธิพลส่งผลต่อความสุขในการ



ทำงานของพนักงาน ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางลบกับความสุขในการทำงานมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านสิทธิของพนักงาน ( $\beta = -0.060$ ) และด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ ( $\beta = -0.051$ ) ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ส่วนปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการทำงานร่วมกัน ( $\beta = 0.248$ ) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตด้านอื่นๆ ( $\beta = 0.247$ ) และด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง ( $\beta = 0.231$ ) ไม่มีอิทธิพลส่งผลกระทบต่อความสุขในการทำงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับแนวคิดของ วอลตัน ที่ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่า เป็นลักษณะของการทำงานที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคล ซึ่งสามารถวัดได้จากเกณฑ์ชีวิต 8 ด้าน เมื่อคุณภาพชีวิตในการทำงานดีขึ้นก็จะส่งผลให้พนักงานมีทัศนคติในทางบวกกับงานและกับองค์กร และจะนำไปสู่ความสำเร็จและการมีความสุขในการทำงานได้ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ยุทธนา พีระยุทธ (2551) ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิต ในการทำงาน ของบุคลากร ระดับปฏิบัติการ บริษัท อาร์เอส จำกัด (มหาชน) โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง 235 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย ผลการศึกษาที่ได้พบว่า คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน ของบุคลากร อยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตมากที่สุด คือ ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและเหมาะสม ดังนั้น หน่วยงานจึงควรสำรวจว่าผลตอบแทนในอุตสาหกรรมเดียวกันว่า ปัจจุบันอัตราผลตอบแทนที่องค์กรอื่นๆ ให้กับพนักงานนั้น มากหรือน้อยกว่าที่บริษัทให้กับพนักงาน หรือหากไม่สามารถปรับเพิ่มให้ได้ อาจมีการเพิ่มเติมในส่วนของสวัสดิการอื่นๆ เพื่อให้พนักงานได้รู้สึกว่ามีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นจากบริษัท ส่วนปัจจัยที่มีผลให้พนักงานตัดสินใจลาออกมาก คือ เรื่องของความก้าวหน้าและความมั่นคงในการปฏิบัติงาน

ทั้งนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภาวิน ชินะโชติ, ทองฟู ศิริวงศ์และภาณุ ชินะโชติ (2561) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ของพนักงานก่อนวัยเกษียณอายุในอุตสาหกรรม ในจังหวัดนนทบุรี ผลการศึกษาพบว่า ด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้มีความสัมพันธ์กันในทางบวกกับ ความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 ซึ่งตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันในทางบวกกับความสุข ในการทำงานนั้น ได้แก่ ด้านการทำงานร่วมกัน ด้านสิทธิพนักงาน และด้านความเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม มีตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันในทางลบกับความสุขในการทำงาน คือ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและพอเพียง ดังนั้นผู้บริหารจึงควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับการบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน สิทธิของพนักงาน และความเป็นประโยชน์ต่อสังคม เพราะปัจจัยดังกล่าวได้ส่งผลโดยตรงกับความสุข ในการทำงานของพนักงาน

ความสุขกับการทำงาน ถือเป็นปัจจัยสำคัญ การสร้างบรรยากาศที่มีความสุขในการทำงาน เป็นประโยชน์ทั้งพนักงานและนายจ้าง โดยเชื่อว่าคนที่มีความสุขหรือองค์กรที่มีบรรยากาศแห่งความสุข จะมีพลังอันยิ่งใหญ่ในการสร้างสรรค์ผลงานในทุกมิติ เช่น การเพิ่มผลผลิต การเพิ่มคุณภาพ เพิ่มยอดความพึงพอใจของลูกค้า สร้างนวัตกรรมการผลิตสินค้าหรือบริการใหม่ๆ และลดความสูญเสียชีวิต การขาดหรือการลางาน ลดความเครียด ลดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ ในทางกลับกันย่อมเกิดพฤติกรรมด้านบวกต่อองค์กร ดังกล่าวในข้างต้นทำให้องค์กรระลึกอยู่เสมอว่าองค์กรจะพัฒนาอย่างไร เพื่อจูงใจและส่งเสริมให้พนักงานในองค์กรทำงานได้อย่างมีความสุขและพร้อมทุ่มเทกำลังความสามารถในการ

ทำงาน เพื่อพนักงานได้ทำงานอย่างมีความสุขแล้วย่อมเป็นเครื่องมือหรือกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรสู่ความสำเร็จ สามารถสร้างผลกำไรขององค์กรให้เพิ่มสูงขึ้น โดยมีโอกาสเติบโตและก่อให้เกิดความผูกพันของคนในองค์กร ตลอดจนเพิ่มความจงรักภักดีของลูกค้า ส่งผลให้องค์กรเกิดการเจริญเติบโตของยอดขาย และผลกำไรอย่างยั่งยืนต่อไป

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากผลการวิจัย พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานจะมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลาง กับความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท ทูริสติกวิชั่น แอนด์ เซลล์ จำกัด ในเขตจังหวัดหนองบัวลำภู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงให้เห็นว่าพนักงานให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอมาก และคุณภาพชีวิตในการทำงานมีผลทำให้เกิดความสุขในการทำงานมากเช่นกัน ดังนั้นผู้บริหารทุกระดับของบริษัท ดังนั้นผู้บริหารจึงควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ด้านความเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย ด้านสิทธิของพนักงาน และด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ เพราะปัจจัยดังกล่าวได้ส่งผลโดยตรงกับความสุขในการทำงานของพนักงาน เพื่อเสริมสร้างให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงาน มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน และมีความสุขในการทำงานต่อไป

### ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัยเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของพนักงาน แยกตามสายการปฏิบัติงานในแต่ละแผนก
2. ควรศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยที่ทำให้ระดับความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้นหรือลดลง เพื่อค้นหาแนวทางในการรักษาระดับความสุขในการทำงานให้คงอยู่ และเพื่อพัฒนาความสุขในการทำงานของพนักงานต่อไป
3. ควรมีการศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมว่ามีปัจจัยอื่นๆ ที่คาดว่าจะส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท ทูริสติกวิชั่น แอนด์ เซลล์ จำกัด เช่น ปัจจัยด้านองค์กร ปัจจัยด้านคุณลักษณะงาน เป็นต้น

## เอกสารอ้างอิง

กมลรัตน์ แนวบรรทัดและทิมัมพร พันลึกเดช. (2564). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการ ทำงานของบุคลากร. สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 26. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์

กัลยารัตน์ มีลาภ. 2553. คุณภาพชีวิต ในการทำงานของพนักงาน บมจ.ธนาคารกรุงไทย เขตพระปิ่น  
เกล้า. สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและ ภาคเอกชน บัณฑิต  
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

เจริญศักดิ์ ฉิมสง่า. (2553). ความสุข ในการทำงานของพนักงาน บริษัท สยามฮาร์เวสต์ จำกัด.  
สารนิพนธ์ บธ.ม. (บริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลย  
อลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.

ชินกร น้อยคำยาง ; และปภาดา น้อยคำยาง. (2555). ปัจจัยที่ส่งผลต่อดัชนีความสุขในการ ทำงานของ  
บุคลากรสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.สารนิพนธ์ บธ.ม.(บริหารธุรกิจ).  
กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ทัศนีย์ ชาติไทย. (2559). คุณภาพชีวิตการทำปฏิบัติงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.  
มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.

นฤมล แสงผล. (2554). ปัจจัยที่มีผลต่อความสุข ในการทำงานของบุคลากร คณะบริหารธุรกิจ  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต). ปทุมธานี  
คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

นิสาร์ตน์ ไวยเจริญ. (2553). ปัจจัยที่มีผลต่อความสุข ในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการผลิตใน  
บริษัท ยูแทคไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่). วิทยานิพนธ์วท.ม. (การจัดการทรัพยากร  
มนุษย์). กรุงเทพฯ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ปพิชญา วรรณสุข . (2552). ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของตำรวจกองบังคับการ อำนวยการ  
ตำรวจภูธรภาค 5 จังหวัดเชียงใหม่.บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ภัทรดนัย ฉลองบุญ.ความสุขต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ.วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์มจร  
ปีที่ 6 ฉบับพิเศษ.มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.คันเมื่อ 23 เมษายน 2565

ภาวีน ชินะโชติ.ทองฟูศิริวงศ์และภาณุ ชินะโชติ. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุข ในการทำงานของ  
พนักงานก่อนวัยเกษียณอายุ ในอุตสาหกรรม จังหวัดนนทบุรี.คันเมื่อ 23 เมษายน 2565

มนชนก ชูพรรคเจริญ. (2562). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงานของพนักงานเอกชน  
ในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ. บัณฑิตวิทยาลัย สาขาวิชาการจัดการ  
อุตสาหกรรมเชิงนวัตกรรม.สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น.

สิรินันท์ ขุนเพชรและฮอเตียะ บิลยะลา.ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความสุข ในการทำงานของ  
พยาบาลวิชาชีพห้องผ่าตัดโรงพยาบาลตติยภูมิแห่งหนึ่งในภาคใต้. คณะแพทยศาสตร์  
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.คันเมื่อ 23 เมษายน 2565

สุภาภรณ์ ประสงค์ทัน. ศึกษาความสุขในการทำงานและปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมท่องเที่ยวและบริการ.วารสารสังคมศาสตร์. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อภิลิทธิ พึ่งแย้ม. (2559). ศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงาน Call Center บริษัท โทรคมนาคมแห่งหนึ่งในจังหวัดเชียงใหม่. สาขาวิชาบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยแม่โจ้

วิทยา อินทร์สอน และสุรพงศ์ บางพาน.แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิต ในการทำงานของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรม. คันเมื่อ 23 เมษายน 2565